

## **ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ВЕНГЕРСКОЙ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ**

Д-р. ИДА ХАГЕЛМАЙЕР

Правовые институты кроме того, что их задачей в конечном счете является охрана, укрепления, развитие данного общественно-хозяйственного порядка, имеют и специальную непосредственную задачу, целевую установку. Эту специальную, непосредственную задачу правовых институтов в статье я называю функцией правового института, в данном случае коллективного договора.

Функция правовых институтов, как правило, не определяется в правовой норме, а раскрытие ее составляет задачу правовой науки, которая исполняет эту задачу путем конкретного анализа норм права о данном правовом институте, системы близких ему правовых институтов, а также общественно-хозяйственных условий возникновения исследуемого правового института и политических целевых установок данного хозяйства и общества.

### **1. Коллективный договор как правовое средство, регулирующее содержание трудовых отношений на предприятии в интересе достижения целей предприятия**

Кодекс законов о труде заключение коллективного договора вменяет в задачу предприятий и трестов, то есть хозяйственных организаций, и круг действия правового института не распространяет на отношения других организаций, как например, на отношения органов государственной власти, государственного управления и т.-д. Такое законное положение показывает, что функция коллективного договора связана с особыми чертами предприятия — в противоположность другим организациям государства.

Таким образом я ищу ответ на вопрос о том, почему именно предприятие заключает коллективный договор, в чем заключаются особые черты предприятия, отличающие его от других органов государства, и какая связь между этими особенностями и функцией коллективного договора. В целях упрощения вопроса, я оставляю без внимания трест и кооперативное предприятие, в которых также имеет место заключение коллективного договора.

Однако для понимания особенностей государственного предприятия, правового статуса государственного предприятия необходимо коротко разъяснить некоторые основные категории, взаимоотношение права государственной социалистической собственности, государства и государственного предприятия.

Государство, как организация господствующего класса, осуществляет свои функции, вытекающие из его властного, управленческого качества и качества собственника, посредством своих различных органов. С точки зрения рассматриваемого вопроса следует обратить внимание прежде всего на сущность государства в качестве собственника и на то, каким образом осуществляет оно свои собственнические функции.

Согласно марксизму сущность собственности заключается в отчуждении, то есть в такой человеческой деятельности, в ходе которой люди, их группы или все общество овладевают предметами природы, и непосредственно, или после преобразования в разных направлениях используют их для удовлетворения своих потребностей. Эта деятельность по присвоению с развитием государства подвергается многообразному, сложному урегулированию, отражается в многообразных правовых формах. Среди этих правовых форм, которые в конечном счете все отражают момент собственности, значит присвоения, первичным является право собственности как институт, точнее субъективное право, вытекающее из права собственности, как правового отношения, основанное на нем.<sup>1</sup>

В большинстве социалистических стран предметы имущества, имеющие решающее значение с точки зрения хозяйственной жизни, средства производства, как собственность всего народа, находятся в собственности социалистического государства. Это означает, что право социалистической государственной собственности выражает общественное присвоение, общественную собственность, однако только начальную, первичную форму общественной собственности. «Первичность (можно говорить первобытность) в праве социалистической государственной собственности, как такой форме общественной собственности, которая сегодня признается основной, выражается в том, что в условиях существования государства и права, когда общество характеризуется наличием сложного разделения труда, существованием интеллектуального и физического труда, существенным различием между городом и селом, общество еще не в состоянии непосредственно взять во свое владение средства производства ради удовлетворения общественных потребностей. В сегодняшних условиях общество нуждается для этого в организации, которая подлежит принудительному государственному урегулированию. Такой организацией в отношении основных средств производства является именно социалистическое (т. е. служащее интересам всего трудящегося народа) государство».<sup>2</sup>

Таким образом роль государства в связи с правом государственной собственности, согласно профессору Вилаги, по сути дела заключается в том, что общественное-общенародное присвоение, право общества



распоряжаться основными средствами производства опосредствуется государственной организацией. А именно, в процессе присвоения принимает участие не только государственное предприятие, производящее материальные блага, а вся государственная организация, все ее органы. Таким образом в этом отношении все органы государства являются равными. Однако между органами государства проявляется различие в том, какую конкретную роль играют они в процессе присвоения, опосредствованном государственной организацией, какое их действительное положение в этом сложном процессе. Положение государственного предприятия является в этом отношении особенным. А именно, кроме того, что государственное предприятие является государственным, то есть выступает в качестве одного из элементов, составных звеньев взаимосвязанной сети государственных органов, его особенная черта заключается в том, что выступает в качестве того органа государства, посредством которого государство в процессе общественного присвоения может выступать в качестве собственника товара. Хотя действительно, что и само государство, а также его другие органы могут участвовать в гражданско-правовом обороте, однако если в этих случаях речь идет об исключительном процессе, отнюдь не характерном для функции, структуры государственного органа, то в случае государственного предприятия этот момент является характерным, выступающим массово — «а именно в этом отличается функционально государственное предприятие от других государственных органов».<sup>3</sup> Эта особая черта государственного предприятия, а именно то, что во всей совокупности государственной организации всенародного общественного присвоения оно выступает специально в качестве посредника моментов собственника товара, требует, чтобы оно выделилось из государственной организации, взятой в совокупности, и в ее рамках находилось в обеспеченном ему относительно самостоятельном положении. Этим обосновывается, что средства, переданные государственному предприятию, не могли быть и в любое время по усмотрению перегруппированы, это служит основанием того, что воспрещается давать государственному предприятию индивидуально обязательные приказы, или это может иметь место только в порядке исключения, то есть этим обосновывается такое положение предприятия, согласно которому оно в определенном круге имеет свободу движения, может относительно самостоятельно вести хозяйство.

После ответа на первый вопрос, мы можем приступить к рассмотрению дальнейшего вопроса о том, какова связь между этой особой чертой предприятия и коллективным договором.

Обеспечение государственному предприятию качества собственника товара, необходимо отчасти по причине, «стоящей вне предприятия», а именно потому, что предприятие реализует на рынке свой товар самостоятельно.<sup>4</sup> Однако этот момент (товарная черта) не остается только вне предприятия, не ограничивается только обменом, а его воздействие распространяется и на производственный процесс. Производство для рынка предполагает гибкое приспособление к спросу, к потребностям рынка. Свободный простор, самостоятельность, которые

необходимы для приспособления, в новой системе управления обеспечиваются предприятию государством: предприятие само готовит свои планы, распоряжается своими денежными средствами и средствами производства. Производственный процесс однако не является самодвижением средства, материалов. В производственном процессе происходит объединение человеческой рабочей силы и средства производства. Таким образом для приспособления к рынку недостаточно обеспечить гибкость, простор для движения только одному из двух элементов. Следует обеспечить возможность адаптации также и другого фактора, участия человека в процессе исполнения труда, способа этого участия, обстоятельств участия.<sup>5</sup> Такое же воздействие имеет на положение рабочей силы в производстве также постоянное и относительно быстрое развитие техники, технологии.

Проникновение рынка, точнее товарных отношений в производственный процесс и быстрое развитие производительных сил (техники) таким образом требуют более широкого простора движения также и для рабочей силы, то есть больше самостоятельности для работодателя в использовании рабочей силы. В этом заключается одна из основных черт, характеризующих трудовые отношения предприятия по сравнению с трудовыми отношениями, существующими в других органах государства.

Производство, осуществленное в рамках предприятия, — как об этом упоминалось выше — призвано удовлетворять потребности. Это так в каждом обществе. Однако, если в капитализме капиталистическое производство удовлетворение потребностей считает только средством, а цель производства заключается в приобретении прибыли, то цель социалистического производства — путем взятия в общественную собственность средств производства — возможно наиболее полное удовлетворение потребностей всех членов общества. Однако определение цели само по себе еще не достаточно к ее реализации. Движущая сила деятельности предприятий, цель этой деятельности не может заключаться непосредственно в наиболее полном удовлетворении общественных потребностей. Государство посредством центральных регуляторов, хозяйственными средствами косвенным образом влияет на предприятия, чтобы они вели такую хозяйственную деятельность, которая в конечном счете приведет к достижению этой общественной цели. Таким средством воздействия является также признание государством относительной самостоятельности предприятия, его хозяйственного обособления, и вместе с этим и его относительно самостоятельных, обособленных интересов. Непосредственная цель, движущая пружина деятельности хозяйственно обособленных предприятий заключается в повышении их доходов, их прибыли, которого они могут достичь постоянным повышением, развитием производства. Повышение прибыли, как непосредственная цель, поощряет предприятие к рациональной хозяйственной деятельности. Предприятие ведет хозяйство рационально, экономно тогда, если данной цели она достигает с минимальными затратами средств или с данными затратами средств оно достигает максимальной



цели. Таким образом предприятие стремится к максимальной производительности и к сбережению средств.

Для того, чтобы предприятие могло достичь этой непосредственной цели, следует обеспечить, чтобы оно организовало наиболее целесообразным способом главную сторону хозяйственной деятельности, производство материальных благ. А то обстоятельство, какой из возможных способов производства является наиболее целесообразным, зависит от целого ряда конкретных факторов. Зависит от вида производимых продуктов, от численности рабочей силы предприятия и от ее состава, от технической оснащенности, от получения используемых материалов, от сроков поставки, и было бы возможно перечислять дальше эти факторы. Таким образом для рациональной организации производства необходима опять возможность передвижения двух факторов производства в относительно широком круге, средства производства и рабочей силы.

На основе вышесказанного мы можем установить, что стремление к прибыльному производству — точно так, как и проникновение рынка в процесс производства — требует обеспечения работодателю в области использовании рабочей силы больше самостоятельности, чем раньше.

Требование большей самостоятельности однако не означает того, чтобы мы могли упустить от правового регулирования трудовых отношений на предприятии. Чтобы подтвердить соответствующей аргументацией это утверждение, необходимо более подробно заниматься вопросом о том, почему необходимо правовое урегулирование общественных трудовых отношений и какие требования выдвигают общественные трудовые отношения к правовому урегулированию.

Место трудовых отношений среди общественных отношений, их характер и значительная роль в развитии общества, требуют правового урегулирования, а именно не любого урегулирования, а правовой регламентации на уровне закона. Следует в законе определить основное содержание трудовых отношений, их характер и тенденцию развития. Законом следует обеспечить, чтобы трудовые отношения в основном и в первую очередь служили интересам общества, а также, чтобы обособленные групповые и личные интересы реализовались в сочетании с интересами общества. Поэтому в Кзот предусмотрено, что основные вопросы, связанные с трудовым отношением, регулируются законом или указом Президиума Народной Республики.<sup>6</sup>

По основным вопросам трудового отношения, выраженным в форме нормативных актов высшего уровня, урегулирование, как правило, является единым и относительно всеобщим.<sup>7</sup>

Однако для урегулирования трудовых отношений не является достаточным общее и единое урегулирование на уровне закона. Необходимы: 1. определенная дифференциация норм, а также, 2. расчлененная, подробная регламентация отдельных элементов трудового отношения, по возможности точное определение прав и обязанностей.

К а) Необходимость в дифференцированном урегулировании вызывается тем обстоятельством, что качества отдельных групп трудовых отношений отличаются от общих.

Отдельные группы трудовых отношений связаны с различными видами собственности (как всенародная, групповая, мелкотоварная и личная собственность), что в определенном отношении влияет на содержание нормативного акта.

Трудовые отношения, связанные с тождественным типом собственности, также различаются между прочим в зависимости от функции работодателя. Итак, как это уже было отмечено, трудовые отношения характеризуются в значительной мере находящимися чертами в зависимости от того, выполняет ли орган-работодатель функцию в области публичной службы, или эта функция имеет характер хозяйственной деятельности. Необходимость в дальнейших специальных распоряжениях может вытекать из различий отдельных отраслей промышленности, должностей (руководящий пост или пост без права руководства) и отдельных видов работы.

К б) Кроме норм общего уровня необходимость в наличии подробных норм вытекает из того, что трудовое отношение является отношением по приложению рабочей силы, процесса исполнения труда человеком. Основная цель труда заключается в возможно наилучшем удовлетворении потребностей — а в случае предприятий между прочим в повышении прибыли в виде непосредственной цели; эта цель поощряет работодателя к максимальному использованию производительных факторов. Однако на охрану трудящегося человека следует определить пределы максимального использования рабочей силы.

В капитализме положение человека определяется капиталом. При социализме положение людей зависит от их труда. Жизнь человека, его объективное положение, а также его субъективные черты решающим образом определяются его трудом, теми обстоятельствами, среди которых он исполняет свою работу, его отношением к руководителю или к группе людей, с которыми он работает вместе. Поэтому нормы трудового права должны сопровождать человека в его трудовом отношении, они должны подробно регламентировать права и обязанности трудящихся, а также работодателей в связи с исполнением труда, условия и обстоятельства работы, санкции нарушения обязательств.

Таким образом мы можем установить, что не только нельзя упустить от регулирования правовыми средствами трудовых отношений на предприятии, от воздействия на них этим путем, но эти трудовые отношения требуют применения подробных и дифференцированных норм.

Из изложенного вытекает, что трудовое отношение на предприятии — то есть процесс соединения средств труда и рабочей силы — в отношении правового регулирования ставит два требования, которые кажутся противоречивыми: с одной стороны более широкие возможности, большую несвязанность в использовании рабочей силы в интересах достижения непосредственных целей предприятия, а с другой стороны ограничение возможностей, большую связанность в интересах охраны рабочей силы, трудящегося человека.

Это требование, кажущееся противоречивым, — посредством собственных методов — право в состоянии удовлетворить.



Законодатель при принятии норм по трудовым отношениям группировал подлежащие урегулированию элементы трудовых отношений: основные, общие и единые нормы, служащие интересам всего общества и защите личности трудящегося человека он урегулировал в наивысшем нормативном акте. Урегулирование отличающихся черт трудовых отношений, вытекающих из различных форм собственности, функции трудовых организаций, и т. д., он направил на два пути: в случае органов, ведущих хозяйство (предприятия, кооперативные предприятия, тресты), эти вопросы было необходимо урегулировать в коллективном договоре, а в отношении всех других трудовых организаций, в министерских приказах.<sup>8</sup>

Этим особенным методом урегулирования — ограничивая теперь уже круг исследования отношениями предприятия — законодатель удовлетворил двойное требование, по отношению урегулирования: со своей стороны оставил без урегулирования или регламентировал только в контурах элементы трудовых отношений, стоящие ближе к хозяйственной деятельности, и недопускает их урегулирования другим нормотворчим органам. Этим он обеспечивает — в рамках общих норм закона — самостоятельность предприятий. Одновременно, однако, обязывает предприятие к тому, чтобы *оно само урегулировало область, «оставленную без урегулирования»*, чтобы оно пользовалось в законе обеспеченной свободой лишь в такой мере, в какой его обстоятельства требуют того, чтобы оно личные и коллективные интересы трудящихся сочетал со своими интересами, вытекающими из его особых конкретных отношений. (В ходе этого исследования не учитывается то обстоятельство, что коллективный договор предприятие заключает совместно с профорганом предприятия, так как этот вопрос будет анализироваться в дальнейшем.)

На основе изложенного до сих пор о коллективном договоре можем установить, что он является таким специальным средством урегулирования, которым регламентируется способ соединения рабочей силы и средства производства, то есть *процесс производственной работы таким образом, что путем его правил оптимально обеспечиваются трудовые правовые условия рентабельной хозяйственной деятельности и в соответствии с этим охрана трудящегося человека.*

Этим, однако, освещена только одна из функций коллективного договора, та которая осуществляется в процессе производственной работы, в *создании доходов (прибыли).*<sup>9</sup>

Другая функция коллективного договора входит в рамки *распределения созданного дохода.*

## 2. Коллективный договор как правовое средство создания внутренней заинтересованности предприятия

Как выше это уже было изложено, предприятие следует поощрять к осуществлению его окончательной цели — удовлетворения общественных потребностей — путем назначения непосредственной цели. Эта

непосредственная цель предприятий заключается в повышении прибыли. Таким образом государство обеспечивает материальную заинтересованность предприятия в постоянном повышении массы прибыли. Эту материальную заинтересованность оно обеспечивает как правовыми средствами, так и экономическими методами: с одной стороны путем особого метода отвлечения прибыли, а с другой стороны определением пропорции использования прибыли.

Прибыль появляется в форме разницы между суммой выручки и всех затрат. Прибыль, сложившаяся на предприятиях, распределяется согласно предписаниям нормы права между государством и предприятиями, и разделяется внутри предприятия на фонд участия, фонд развития и резервный фонд, а также на фонд социальных и культурных мероприятий.

Предприятие может достичь выполнения своих целевых установок, повышения прибыли лишь при активном сотрудничестве трудящихся, повышением эффективности их труда. Трудящиеся, как члены общества, — как граждане государства — являются собственниками средств производства предприятия, и таким образом они заинтересованы в повышении доходов общества, а также предприятия. Эта косвенная заинтересованность однако сама по себе еще не обеспечивает достаточного поощрения к повышению эффективности труда. Поэтому и в отношении предприятия и его работников необходимо применять средство, опосредствующее заинтересованность предприятия к отдельным группам трудящихся, а также к личным интересам трудящихся: необходимо наличие непосредственной цели, движущей силы, поощряющих трудящихся предприятия к повышению прибыли предприятия.

Непосредственный интерес трудящихся — повышение их личного дохода. Таким образом предприятия должны использовать эту материальную заинтересованность в качестве непосредственной соединяющей сцепки, в качестве двигателя для осуществления своих целевых установок и посредством этого для реализации целей общества таким образом, чтобы обеспечить материальную заинтересованность трудящихся в повышении прибыли предприятия.

Возможность этого предоставляется фондами предприятия, способствующими самостоятельной хозяйственной деятельности предприятий, среди которых с точки зрения заинтересованности трудящихся выдающее значение имеет фонд участия. Часть фонда участия может быть использована непосредственно для повышения личных доходов трудящихся. Таким образом, чем больше прибыли достигает предприятие, тем больше возрастают доходы трудящихся, а также уровень их социального и культурного обеспечения.

Я до сих пор стремилась доказать то, что интерес предприятия необходимо опосредствовать к трудящимся, интерес предприятия следует превратить в заинтересованность трудящихся, а также то, что для этого у предприятия имеются возможности, обеспеченные хозяйственной системой и нормами права.



Однако для того, чтобы связь между изложенными мыслями и функцией коллективного договора стала ясной, необходимо еще разъяснить два вопроса:

1. Почему решает именно предприятие о разделении фонда участия, почему не может распоряжаться этим центральный государственный орган?
2. Почему необходимо использование правового средства для регламентации разделения фонда участия, то есть почему необходимо урегулировать разделение фонда участия?

К 1. Чтобы фонд участия соответствовал своему призванию, для вынесения решения по вопросу о разделении необходимо большое количество информации разного качества. Необходимо иметь сведения, например, об особых целях предприятия, о средствах, стоящих к распоряжению, о личном составе и т. д. Эти информации сосредоточены на предприятии. Со знанием своих целей, условий и источников потери только предприятие может правильно решать об объекте, направлении и мере поощрения. Руководители предприятия обладают теми знаниями, на основе которых они могут оптимально решить, какую деятельность предприятия нужно больше всего поощрять, что нужно поощрять. Это может различаться по отдельным предприятиям и могут иметь место различия даже и внутри конкретного предприятия. В процессе производства конкретного вида товара пожалуй следует поощрять повышение качества, а в случае иного может быть желательным увеличение количества.

Также только руководители предприятия в состоянии решать по вопросу о том, кто должен поощряться, в какой форме и в какой степени. Такое решение зависит также от целого ряда конкретных факторов. Зависит, например, от величины предприятия или от его структуры. Если у отдельных составных звеньев предприятия (на уровне фабрики, завода, части завода, или же, цеха), результаты могут быть обособлены или измерены то, в таком случае трудящиеся могут быть непосредственно заинтересованы в прибыли данного звена, и таким образом можно обеспечить существенно более сильное поощрение, чем в случае участия по результату, сложившемуся на уровне предприятия.<sup>10</sup> Между прочим, от хорошего или плохого состояния данного объекта.

То, что какая доля фонда участия израсходуется на развитие, то есть на косвенную дотацию социальных объектов предприятия, а какая доля используется на непосредственные денежные выплаты. Далее, только со знанием условий предприятия можно правильно решить и вопрос о том, что из видов выплат, применяемых для непосредственного материального поощрения, когда, где и какую форму целесообразно применять; какую сумму следует обратить на повышение зарплат из фонда участия, и какую сумму на выплаты в течение года (в форме премий, наград, платы за рационализаторское предложение и конкурсного приза, служащего техническому развитию) и какую сумму следует сохранить для целей участия в конце года. И наконец: только с основательным знанием разделения задач внутри предприятия

и содержания отдельных функций может быть осуществлено основное требование создания заинтересованности, достичь того, чтобы разделение суммы участия было пропорционально вкладу как отдельных звеньев (фабрик, заводов), так и отдельных трудящихся в создание прибыли.

Вышеприведенные аргументы — мне кажется — убедительно доказывают, что центрально невозможно единым образом урегулировать систему внутренней заинтересованности предприятий, более этого, даже и раздельное урегулирование внешним органом по отдельным предприятиям не может обеспечить оптимальной эффективности. Систему внутренней заинтересованности предприятия может сформировать наиболее целесообразно только само предприятие, поэтому норма права передает хозяйствование фондом участия в круг правомочий предприятия.

К 2. Однако «хозяйствование» денежными суммами, входящими в фонд участия, без применения средств права, само еще не могло бы обеспечить желаемого эффекта для всех форм поощрения. Это особенно действительно к индивидуальным формам поощрения, однако также и коллективные формы поощрения в определенном отношении требуют включения правовых средств.

Ибо выражение «хозяйствовать» — по сравнению с методами права — содержит очень много факторов неуверенности. Если директор разделяемой суммой только «хозяйствовал бы» и не применял бы правовых средств, это означало бы, что и в случае достижения высокой прибыли трудящиеся не были бы уверены в том, участвуют ли они лично, или их коллектив в прибыли и в какой пропорции. Включение правового средства в хозяйственную деятельность — в данном случае означает, что обеспечивается возможность предвидения определенных условий, определения желательного поведения, воздействующего в направлении цели предприятия, в случае реализации или выполнения которого можно рассчитывать на определенный результат. Другими словами: предприятие имеет возможность заранее определить условия, в случае выполнения которых трудящийся приобретает право на пропорциональное участие. Таким образом могут быть исключены факторы неопределенности, трудящиеся могут заранее знать, какие условия должны удовлетворить для того, чтобы возрастание их заработка было несомненным, чтобы они имели право требовать этого, в конечном счете требовать исполнения путем государственного принуждения. Уверенность — в таком смысле — в участии или поддержанная правом надежда на участие может вызвать более сильное стимулирующее воздействие, чем по большей части неуверенная возможность.

Таким образом целесообразно применять средство права, правовое урегулирование в построении внутренней системы заинтересованности предприятия, так как оно может активизировать такие стимулирующие пружины, действие которых лишь хозяйственными методами не может быть обеспечено.

Тем не менее следует отметить, что в какой мере было бы неправильным пренебрегать возможностью применения права, точно так было бы



ошибочным чрезмерное урегулирование. Если бы мы урегулировали все формы распределения фонда участия во всех подробностях, в отношении всех их элементов, не оставляя простора для учета факторов неуверенности хозяйственной деятельности и рынка, мы достигли бы противоположного тому, что было предусмотрено в качестве цели, а именно, чтобы предприятие могло располагать широкой шкалой форм и методов поощрения, чтобы путем их соответствующей вариации по вопросу стимуляции трудящихся оно могло гибко следовать сложному, переменному движению хозяйственной деятельности предприятия.<sup>11</sup>

Нормы о распределении фонда участия отражают осознание этого, поскольку лишь в узком круге обязывают к урегулированию распределения, а в более широком круге обеспечивают возможность урегулирования.<sup>12</sup>

На основе изложенного — мне кажется — становится ясным, что формы поощрения, их элементы должны быть урегулированы, и это урегулирование может совершить соответствующим образом лишь предприятие, располагающее фондом участия. Поэтому законодатель правильно постановляет таким образом, что распределение фонда участия должно быть регламентировано внутренней формой регулирования предприятия, коллективным договором.

На основе сказанного определение о функции коллективного договора следует дополнить тем, что эта особая форма регламентации на предприятии призвана обеспечить не лишь условия рентабельной хозяйственной деятельности предприятия по трудовому праву и в соответствии с этим защиту трудящегося человека, но *функцией коллективного договора является также обеспечение внутренней заинтересованности предприятия, то есть преобразование, перевод народнохозяйственных интересов, сосредоточивающихся вокруг предприятия, как единицы, в личные интересы и в интересы небольших коллективов трудящихся.*

Однако роль коллективного договора по опосредствованию интересов проявляется не только в разделении фонда участия. Констатации по большей части действительны также в отношении хозяйственной деятельности в области заработной платы. В этом круге, однако, возможности предприятия более ограничены. Ибо поощрение составляет только одну из функций заработной платы. На меру заработной платы воздействуют также социальные аспекты и необходимость в соблюдении в общественном масштабе желательных пропорций зарплат. Именно поэтому в интересах соблюдения народнохозяйственного равновесия зарплата урегулирована нормативными актами, в которых устанавливаются верхний и нижний пределы. На основе аналогичных суждений оказывается воздействие на меру повышения зарплаты из прибыли.

Элементы заработной платы, призванные опосредствовать интерес предприятия и служащие поощрению трудящихся, требующие одновременно урегулирования, определяются коллективным договором. Такими являются системы зарплат, формы зарплат, относящиеся к отдельным группам трудящихся предприятия, а также урегулирование в коллектив-

ном договоре условий и размера добавки к зарплате. Ибо то обстоятельство, какая форма из форм заработной платы является наиболее стимулирующей к исполнению определенной работы, можно решить лишь внутри предприятия.

*Значит коллективный договор составляет последнюю фазу в урегулировании процесса разделения таким образом, чтобы поощрительные функции разных каналов (зарплата и других факторов доходов из труда) были осуществлены наиболее эффективно.*

Вышеприведенное определение функции коллективного договора следует дополнить некоторыми мыслями. Необходимо подчеркнуть, что до сих пор раскрытые две функции коллективного договора составляют тесное единство, их разъединение обосновывалось только методом, примененным ради облегчения исследования. Эти две функции осуществляются в тесном взаимодействии, обуславливая друг друга, как сам процесс производства и разделения. Закрепление адекватных правил хозяйствования рабочей силой в трудовом договоре создает условия для достижения повышения прибыли. А подделывая разделению часть большей прибыли является более значительной, а это обеспечивает повышенную заинтересованность, более сильное поощрение в случае правильного определения в коллективном договоре правил разделения.

Формулирование, данное до сих пор о функции коллективного договора, следует дальше дополнить тем, что обе функции коллективного договора включают в себе возможность и необходимость раскрытия и развязки противоположных интересов внутри предприятия.

Общественная собственность на основные средства производства хотя и создает объективные возможности для совпадения народнохозяйственных интересов, интересов предприятий и личных интересов, причем ряд средств новой системы руководства народным хозяйством служит сочетанию этой многогранной системы интересов, но несмотря на это встречается возникновение конфликтов интересов в отношении предприятия и народного хозяйства, между предприятиями, а также во внутренних отношениях предприятия.<sup>13</sup> Эти противоречия однако поддаются примерению и они не являются полными, а всегда лишь частичными.

Интерес предприятия играет всегда роль особого посредника между личным и общественным интересом. Трудящиеся, участвующие в общественном производстве, принимают участие в процессе общественного отчуждения в рамках предприятия, в качестве членов коллектива. Вытекающие из этого их личные интересы интегрируются в интересе предприятия. Однако интерес предприятия не составляет простую сумму личных интересов трудящихся. В интересе предприятия выражаются лишь общие интересы членов коллектива, существенные для всего коллектива. Этот общий интерес — в противоположность интересам личности и общества — появляется в качестве особого интереса предприятия.

Общественный интерес тоже не простая сумма личных или групповых интересов; из этих интересов общественный интерес интегрирует



также только существенные общие элементы. Поскольку общественный интерес включает в себе существенные, общие интересы предприятия, интерес предприятия опосредствует также общие интересы членов коллектива общественному интересу. При этом интерес предприятия является также узлом в противоположном процессе: опосредствует общественный интерес в направление личного интереса трудящихся, как это раньше уже было изложено.<sup>14</sup>

Таким образом, в виду того, что интересы более высокого уровня интегрируют только существенные и общие элементы низших интересов, совпадение интересов не является полным, поэтому столкновения интересов не только возможны, но и объективно необходимы. Однако прочность или обострение этих конфликтов замедляли бы, а может быть препятствовали бы развитию народного хозяйства, поэтому к постоянному разрешению таких конфликтов следует стремиться путем применения различных средств и методов.

Конкретные методы сочетания интереса предприятия и интереса народного хозяйства установлены хозяйственным механизмом. Одна из существенных черт нашего нового хозяйственного механизма заключается именно в том, что предусматривает достижение сочетания интересов не отрицанием особых интересов, а признанием их объективного существования.

Широкое использование ценностных категорий, повышение самостоятельности предприятия, использование противоречий интересов рынка и предприятия играют не только роль в области опосредствования интересов, а одновременно являются средствами развязки противоречий, формами их движения между предприятием и народным хозяйством, а также в взаимном отношении предприятий.

Однако предприятие может иметь конфликты интересов не только в внешнем направлении (с другим предприятием), или в направлении в верх (с народным хозяйством), но также вовнутрь. Внутри предприятия можно заметить относительное обособление целого ряда и многообразных интересов, которые проявляются в различных по характеру и по направлению, а также различных по силе конфликтах.

Хотя интерес предприятия интегрирует общие и существенные интересы коллектива предприятия, коллектив может иметь (общие, но не существенные, или существенные, но не общие, однако всегда относительные) обособленные интересы по сравнению с интересами предприятия, с интересами представляющего предприятия руководства. Наиболее широкое противоречие интересов может вытекать из интересов трудящихся, связанных с повышением личных доходов тогда, если интерес предприятия требует повышенного расширения производства. Ибо при учете норм права предприятие решает о том, какую долю прибыли следует перевести на создание фонда развития или фонда участия, нетрудно представить себе, что решение предприятия об очень значительном развитии может вызвать сопротивление коллектива.

Кроме возможных противоположных интересов предприятия и коллектива может возникнуть конфликт предприятия с составными частями

(фабрика, завод, цех), с отдельными слоями трудящихся, с группами трудящихся и с отдельными трудящимися. Могут иметь место далее конфликты *между* отдельными организационными единицами предприятия, слоями, группами трудящихся и личными интересами трудящихся. Без того, чтобы вступить в изложение содержания и взаимосвязей сложной системы интересов внутри предприятия, хочу только ради иллюстрации привести несколько примеров о возможностях типичных конфликтов, основанных на релятивном различии интересов.

С организационными единицами предприятия, далее между отдельными единицами могут возникнуть конфликты из-за непропорционального разделения задач, а также из-за такого разделения фонда участия, в котором не учитывается размер вклада в создание прибыли. Может, например, вызвать столкновение интересов преимущественное развитие одной из фабрик, входящих в предприятие, в ущерб остальным.

Внутри предприятия наиважнейшей чертой в возникновении конфликтов среди трудящихся является характер исполненного труда, то есть место, занятое в разделении труда, которое внутри предприятия — точно так, как и в обществе — ведет к возникновению особых слоев, групп, создает внутри этих групп определенное тождество интересов или единообразие, а между группами возможность конфликтов.<sup>15</sup> По характеру труда трудящиеся могут быть разделены на две группы, на группу физических и умственных работников. Между этими группами сформируется осознание своего обособленного положения и особой ценностной системы, тесно связанной с этим.<sup>16</sup> Умственных работников можно делить прежде всего на технических и административных служащих. Технические работники, как правило, пользуются повышенным общественным и материальным признанием, что часто вызывает конфликты.

Серьезный источник конфликтов заключается в том, что в тождественных категориях зачисления, с тождественной зарплатой работают работники с различной квалификацией.

Из категорий работников умственного труда выделяется слой руководителей. В связи с этим возникают типичные конфликты между руководителями и подчиненными. Ибо их задача заключается в определении, проверке и оценке личного труда других работников, исполнение которой и в случае соответствующей объективности и во владении лучших всего качеств руководителя может причинить столкновения.

Физические работники по качеству их работы делятся на три больших группы, на группы квалифицированных рабочих, обученных рабочих и подсобных рабочих. Между этими тремя группами чаще всего возникают конфликты в связи с заработной платой (особенно в связи с применением личной сделной оплаты), но также разделение повышения средней оплаты может привести к аналогичным конфликтам<sup>17</sup>.

В социологических исследованиях учитываются далее и различия по полу, возрасту и месту жительства. Женщины, мужчины, старые и молодые рабочие, далее проживающие на месте или проживающие далеко также являются носителями определенных особых интересов.



Кроме вышеуказанных типичных конфликтов имеет место и целый ряд других возможностей конфликтов, как например напряжения между старыми и новыми работниками, противоречия во связи с благоприятными и неблагоприятными условиями труда и т. д.

Предприятие свои целевые установки может достичь оптимально лишь слаженной работой гармонично сплоченных коллективов работников. Однако конфликты внутри предприятия могут привести к острым столкновениям и унизить прибыль предприятия, ограничить развитие коллектива. Поэтому предприятие должно различными методами и средствами стремиться к раскрытию и разрешению источников конфликтов, а также существующих коллизий интересов. Среди пригодных для этого средств значительное место занимает коллективный договор, который посредством определения его содержания и в законе предусмотренного процесса совершения его может быть действенной формой раскрытия и развязки целого ряда столкновений интересов внутри предприятия. Почти в каждом элементе содержания коллективного договора можно ощущать относительное расхождение интересов предприятия и трудящихся, то есть хозяйства и его гуманной стороны. Хватить рассмотреть нормы об изменении требований в области выработки, вопрос об определении ограничения сверхурочной работы, о посменной работе, о сроке увольнения, или вопрос о возможных противоречиях интересов в всязи с функцией коллективного договора по регулированию распределения.

*Таким образом коллективный договор составляет одну из форм движения и такое средство разрешения конфликтов интересов, возникающих в трудовом отношении, которое построением системы внутренней заинтересованности предприятия интегрирует обособленные интересы, значит разрешает их приблизив к интересу предприятия.*

Чтобы коллективный договор действительно выполнял задачу развязки конфликтов интересов, необходимо, чтобы в ходе его создания, до определения прав и обязанностей, оценивались и учитывались двухсторонние или многосторонние интересы, далее чтобы участники коллективного договора стремились во всех его элементах к сочетанию, к соразмерению противоположных интересов. Объективно необходимым условием этого, однако, является, то чтобы в ходе определения содержания противоположные интересы были представлены в *организационной* форме, то есть, чтобы сопоставление интересов и разрешение конфликтов имели место в дискуссии партнеров, располагающих соответствующей силой и организованностью.

Осознав эту объективную необходимость, законодатель совершение договора вменил в обязанность не только самому предприятию, а признал *общей задачей предприятия* и — представляющей коллектив трудящихся — *профсоюзной организации*. Этим Кзот создал новую форму участия трудящихся в руководстве. Так как вопрос об участии трудящихся в руководстве составляет существенную теоретическую и практическую проблему трудового права и далее так как, согласно

моему мнению, третья функция коллективного договора выражается как раз в способствовании действенности участия, вполне обосновано рассмотреть этот вопрос более подробно.

### **3. Коллективный договор, как одна из форм участия трудящихся в руководстве**

В Венгрии, как и в большинстве социалистических стран, основные средства производства в экономическом смысле в виде собственности всего общества согласно праву находятся в собственности государства.

Для государства — внутри руководства обществом, организацией общества — вытекает из этого одна из его важных функций: руководство хозяйственной жизнью и организация хозяйства. Государство организацией хозяйственных процессов и руководством ими обеспечивает использование средств производства в интересах всего общества.

Однако ликвидацией частной собственности еще автоматически не прекращается отчуждение государства. Тенденции государства, как относительно обособленной организации, к отчуждению могут осуществляться и в социализме против интереса общества. Осуществлению этой отрицательной тенденции призвано препятствовать социалистическая демократия, проявляющаяся в государственной-политической жизни.<sup>18</sup> Однако исследование проблематики социалистической демократии я не считаю задачей этой статьи. В интересах определения функции коллективного договора достаточно ответить на следующие вопросы:

1. Почему заводская демократия является необходимым элементом социалистической демократии и в чем заключается цель заводской демократии?
2. В каких непосредственных и косвенных формах осуществляется участие трудящихся в руководстве предприятием и в проверке предприятия?
3. Среди форм участия какую роль играет коллективный договор?

К 1. Принципиальные основания заводской демократии в венгерском праве впервые разработал Андор Велтнер. Согласно его концепции государственная-общественная собственность проявляется в форме особой общности собственности нового типа, частичным собственником которой является каждый гражданин государства. Граждане, однако, осуществляют свои правомочия частичного собственника не только посредством своих прав государственных граждан; на этом основании осуществляется на общегосударственном уровне только правовой статус частичного собственника. В рамках предприятия лицу принадлежат правомочия частичного собственника не как гражданину государства, но также и как члену коллектива, а именно на основе его «отношения членства в коллективе», которое предоставляет трудящемуся право осуществлять путем институтов заводской демократии воздействие на деятельность предприятия.<sup>19</sup>

Андор Велтнер считает правомочиями собственника права на участие, однако такими правомочиями, которые реализуются не в форме



права собственности (точнее в форме составляющих его содержание прав владения, пользования и распоряжения), но в форме упомянутых прав граждан, коллективных и личных субъективных прав по трудовому праву. Таким образом согласно концепции профессора А. Велтнера качество частичного собственника является только общественным основанием заводской демократии.

Из этого можно прийти к выводу, что заводская демократия является необходимым дополнительным элементом права социалистической государственной собственности, которая как правовая форма выражения общественной собственности — хотя и первичная форма выражения — сама по себе еще не в состоянии полностью обеспечить использование средств производства в интересе всего общества.

Этот ответ, однако, — мне кажется — еще не является полным. Ибо он ставит дальнейший вопрос о том, что если во связи с государством как с специализированным аппаратом, руководящим всем обществом, возникает опасность отчуждения от общества (где впрочем имеются все возможности для опознания интереса общества и для служения этому интересу), то что дает гарантию того, что небольшие коллективы (внутри предприятия) в повышенном мере в состоянии представлять интересы всего общества. Такой гарантии согласно моему мнению нет, как раз наоборот коллектив в значительно меньшей мере может осознать интересы всего общества и непосредственно служить этим интересам, чем государство. Ведь — как раньше уже было изложено — как раз государство опосредствует средствами права и хозяйственными каналами общественный интерес к предприятию и к коллективу внутри предприятия. Я подчеркивала и то, что предприятие, коллектив и в нем и личные работники могут иметь обособленные от общества интересы, которые иногда могут осуществляться и против интересов общества.

Таким образом принципиальные основания заводской демократии не тождественны полностью с основаниями социалистической демократии. Заводская демократия имеет более узкие цели и особые методы<sup>20</sup>. В чем заключаются эти цели?

а) Трудящиеся как лица, вступающие в трудовое отношение, являются носителями особых интересов. Качество участников трудовых отношений трудящиеся ощущают на много ближе, чем качество собственника. Они участвуют в достояниях общества прежде всего и решительным образом в качестве трудящихся и не в качестве собственников. Хотя государство в ходе правового регулирования и при определении хозяйственных стимулов учитывает эти особые интересы, причем устанавливает и обязанность для предприятия осуществить интересы трудящихся, однако государство является носителем прежде всего общегосударственных интересов, а предприятие в первую очередь хозяйственных интересов предприятия. Именно поэтому непременно необходимо институциональное обеспечение выражения и осуществления особых интересов трудящихся, а в случае расхождения или коллизии этих особых интересов необходимо согласовать и развязать эти расхождения. Институт заводской демократии призван отчасти выполнять

эту задачу посредством различных форм и методов, а в первую очередь путем привлечения трудящихся к участию в руководстве предприятием<sup>21</sup>.

б) Другая цель заводской демократии — согласно моему мнению — тесно связана с целями и структурой предприятия.

На проведение общественных трудовых процессов — между прочим — призваны государственные предприятия, которые созданы государством в целях организации трудовой деятельности граждан, руководства этой деятельностью и управления государственной социалистической собственностью.

Во главе государственного предприятия стоит руководитель, руководящий деятельностью предприятия и выступающий от его имени; он, как правило, самостоятельно решает по делам предприятия. Руководство предприятием включает в себе и руководство трудом подчиненных трудящихся. Под понятием руководства социалистической организацией я понимаю все проявления воли руководителя, несмотря на то, к каким вопросам они относятся, идет ли речь о вопросах развития, планирования организации, о разделении или о проверке, как о вопросах, затрагивающих необходимые элементы руководства.<sup>22</sup>

Однако суть предприятия заключается в его персональной стороне, в кадрах, в рабочих, которые вводят в действие средства производства, реализуют на деле процесс производственного труда.

Данная степень общественного-хозяйственного развития по необходимости приведет к разделению труда между руководителями и теми, кто выполняет исполнительную деятельность. Это разделение объясняется главным образом тем, что работники, выполняющие исполнительную деятельность не могут кроме своей работы одновременно заниматься руководящей хозяйственной деятельностью. Запрепятствует им в этом их относительно длинное рабочее время, отсутствие необходимых знаний и т. д.

Обособление участников общественного трудового процесса на руководителей и руководимых (то есть исполнителей) таким образом является необходимым. При чем это обособление содержит противоречие: тот факт, что рабочий, создающий основу существования всего общества, создающий новые ценности, учитывается только как «объект руководства», нельзя согласовать с социалистическим характером производственных отношений. Как процесс гуманизации социалистического общества, так и более успешное осуществление хозяйственных целевых установок вызывают необходимость того, чтобы трудящиеся ощущали, что они являются субъектами руководства, а не только объектами.

На службу этих целей следует таким образом создать те институты и формы, которые обеспечивают участие трудящихся в руководстве предприятием.<sup>23</sup>

Однако не входит в мою задачу раскрыть в этой разботе многообразные проблемы и целый ряд взаимосвязей заводской демократии. Моя цель заключается только в том, чтобы выяснить место коллективного договора в системе заводской демократии, доказав этим, что функцией коллективного договора является также развертывание заводской демократии.



Поэтому необходимо дать короткий обзор о том, какие основные формы заводской демократии известны в нашей стране, которые служат осуществлению упомянутых целей.

К 2. Важнейшим критерием содержания заводской демократии — как это уже было изложено — является участие трудящихся в руководстве предприятием и в проверке. Мы различаем две основных формы этого, а именно формы непосредственного и косвенного — то есть посредством выборной организации — участия трудящихся. Внутри обеих групп имеются формы участия, урегулированные правом и формы участия без правового урегулирования. Наши исследования в настоящем направлены на формы, урегулированные правом.

Непосредственное участие трудящихся в руководстве по закону о государственных предприятиях урегулировано следующим образом: «Директор предприятия (его заместитель) и другие работники на ведущих постах обязаны вовлечь трудящихся предприятия в подготовку решений, входящих в круг их задач, касающихся трудящихся в широком круге, а также в проверку исполнения решений». «Трудящиеся высказывают мнение о планах предприятия, содействуют в оценке их исполнения и во связи с этим высказывают свое мнение о годичной деятельности директора (заместителей директора)». «Директор предприятия об исполнении своих задач отчитывается перед общностью трудящихся предприятия». <sup>24</sup>

Также и Кодекс законов о труде создал форму непосредственного участия трудящихся урегулированием коллективного договора. <sup>25</sup> Хотя в формировании содержания коллективного договора форуму непосредственного участия — коллективам трудящихся — не принадлежит право вынесения решения, но обсуждение проекта коллективного договора и отчета директора составляет важную форму участия в руководстве. Правомочия трудящихся, связанные с коллективным договором, обеспечивают возможность того, чтобы трудящиеся высказывались по вопросам формирования условий работы и доходов. Коллективный договор — по его предмету — является наиболее подходящим для расширения непосредственной демократии, так как в нем воплощается прямая заинтересованность трудящихся. Таким образом коллективный договор прямо притягивает демократические высказывания.

Несмотря однако на то, что непосредственное вовлечение трудящихся в руководство предприятием и в его проверку, является необходимым, все же оно не может быть неограниченно расширено. Целый ряд политических, хозяйственных, общественных факторов влияет на то, что это участие по каким вопросам может иметь места и до какой глубины может распространяться. Коллектив трудящихся не может, например, решить основные вопросы, затрагивающие всю хозяйственную деятельность предприятия. Для этого трудящиеся не имеют соответствующих информации и специальных знаний. Таким образом для непосредственного участия следует обеспечить простор в таких областях, где форма участия может быть наиболее плодотворной, значит там, где имеется прямая заинтересованность и налицо соответствующие знания.

Эти условия однако постоянно меняются, развиваются, и необходимо их сознательно развивать. Мы должны постоянно разыскивать возможности непосредственного участия путем постоянного познания и научного обобщения практики.

В значительной мере влияет далее на возможности непосредственного участия общий уровень сознания трудящихся, интенсивность их политической активности. Относительно низкая степень политической культуры в нашей стране вытекает из особенностей исторического развития общества; из того, что до освобождения не имелись возможности демократического участия в политических процессах для подавленных классов.<sup>26</sup> Способствовали этому и система хозяйственного управления 1950-ых годов, а также политика личного культа. Эти факторы отчасти определяют возможности непосредственного участия трудящихся, его глубину и объясняют неиспользованность или низкую степень эффективности имеющихся возможностей, форм участия.

Вышеупомянутые факторы позволяют прийти к выводу, что участие трудящихся в управлении само по себе еще не достаточно к достижению желаемой и возможной эффективности участия, к тому, чтобы удовлетворить заинтересованности трудящихся в участии в руководстве. Этого можно достичь лишь таким образом, что трудящиеся принимают участие в руководстве путем своих выборных органов (то есть и посредством выборной организации.) Ибо организационная форма в значительной мере повышает эффективность участия,<sup>27</sup> так как с одной стороны систематически действует, посредством чего также участие в руководстве может становиться систематическим — в противоположность периодическому характеру непосредственного участия, что по необходимости вытекает из того, что коллектив трудящихся не может быть созван ежедневно ради совещания. С другой стороны организация в состоянии определить единые и наиболее общие интересы коллектива, интегрировать и представлять многообразные мнения и интересы. Организация располагает далее более высоким политическим сознанием и специальными знаниями. Функционирование непосредственных форм участия не может обеспечить этого результата, при этом в ходе коллективного обсуждения могут лучше выявляться различия интересов, различия мнений, они там смогут открыто сталкиваться, и в процессе познания и объединения интересов также могут играть значительную роль. Возможности непосредственного участия далее запрепятствуют оторванию организации от трудящихся.

Участие трудящихся в руководстве предприятиями и в их проверке — в организационной форме — обеспечивается профсоюзным органом предприятия.

Профсоюзные органы в системе социалистического общества выполняют роль одной из наиболее важной массовой организации. Они охватывают широкие массы находящихся в трудовом отношении трудящихся, находятся в наиболее непосредственной связи с условиями их работы и обстоятельствами из жизни. Их задачи выходят за рамки вопросов, связанных с трудовым отношением: принимают участие в полити-



ческом воспитании трудящихся, содействуют в формировании политики жизненного уровня всего государства и т. д.

В настоящем мы должны ответить только на вопрос о том, посредством каких косвенных форм обеспечивает профсоюзная организация участие трудящихся в руководстве предприятием.

Ввиду того, что задачи профсоюзов в значительной части связаны с условиями жизни и труда трудящихся, в этом круге их деятельность (их права) и соответствующие их правам обязанности работодателя урегулированы в Кодексе законов о труде. Значительными с точки зрения оценки позиции профсоюза внутри предприятия являются далее положения закона о государственных предприятиях, а также совместное решение Совета Министров и Президиума Общегосударственного Совета Профсоюзов о некоторых повторах заводской демократии.<sup>28</sup>

Эти нормативные акты на высоком уровне обеспечивают профсоюзам — как представительным органам и органам по защите интересов трудящихся — в широком круге права для осуществления их функций. Кодекс законов о труде на первом месте определяет цель и круг этих правомочий, а также характер этих прав на более высоком уровне всеобщности, а потом регулирует конкретные формы прав по участию. В соответствии с этим профсоюзы имеют право на то, чтобы систематически действовать в целях повышения материального, социального и культурного уровня трудящихся, а также охраны их прав и интересов, связанных с условиями их жизни и труда, чтобы вовлечь в это дело трудящихся и информировать их по этим вопросам, далее, чтобы представлять их перед руководством предприятия и государственных органов.<sup>29</sup>

Для того, однако, чтобы профсоюз действительно мог пользоваться своими правами, эти права следовало подтвердить соответствующими обязательствами со стороны предприятия. Поэтому Кзот вменил в обязанность предприятию сотрудничать с профсоюзом, способствовать его деятельности и сообщить профсоюзу свою обоснованную точку зрения по предложениям и замечаниям профсоюза.<sup>30</sup>

Путем урегулирования конкретных форм участия в руководстве предприятием — по моему мнению — Кзот удачно решил ту трудную задачу, согласно которой одновременно с расширением заводской демократии необходимо было расширить круг прав единолично ответственного руководства. По сравнению с прежним урегулированием Кзот построил права профсоюза по даче согласия, по выражению своего мнения и по проверке на принципиальной основе и в отличающейся структуре, кроме того в нем были введены также новые формы.

Урегулирование правомочий профсоюза основывалось на принципе, что Кзот должен обеспечить гибкость и быстроту конкретных индивидуальных решений руководителя, поэтому по этим решениям не предусматривает ни право дачи согласия (для профсоюза), ни обязанность запросить мнение (для предприятия). В противоположность этому в урегулировании вопросов, связанных с трудовым отношением на уровне

предприятия (когда осуществление прав руководства реализуется путем принятия норм), необходимо согласие профсоюза, или совместное принятие норм. А для исполнения таким образом сформулированных норм предприятие обязано запросить мнение профсоюза только в том случае, если данное мероприятие затрагивает значительную группу трудящихся.<sup>31</sup> Наконец профсоюз в способе использования фондов социальных и культурных мероприятий, предусмотренных коллективным договором, выносит решения сам. До принятия решения обязан запросить мнение предприятия.

Из законного урегулирования права профсоюза по даче мнения или по выражению согласия ряд авторов дошел к заключению, что хотя профсоюзные права и расширились, укрепились в *урегулировании* на уровне предприятия — при особом учете введения коллективного договора —, однако возможности профсоюза в области осуществления своей функции по охране интересов сузились, так как его право высказаться по индивидуальным конкретным решениям руководителя (право на согласие, или со стороны предприятия обязанность запросить мнение) прекратилось. В действительности однако возможность «высказаться» по внесению конкретных решений не прекратилась, а только из фазы подготовки решения переложилась в область проверки, причем в форме такого гибкого и эластичного правомочия, как право на возражение.

Введение права на возражение, как нового института, и само по себе значительно повысило и распространило возможности участия профсоюза в руководстве предприятием. Профсоюзный орган предприятия имеет право возразить отчасти на мероприятие предприятия, нарушающее норму, связанную с трудовым отношением, а отчасти в случае нарушения интересов и нарушения норм социалистической морали. Это правомочие расширяет возможности профсоюзной правовой защиты также и тем, что обеспечивает возможность использования органа по рассмотрению трудовых споров и в тех делах, в которых «в обычном порядке» не имелась бы возможность к возбуждению спора, так как предоставление правомочия норма права включает «в круг свободной оценки» директора.<sup>32</sup>

Однако право проверки, принадлежащее профсоюзу, не исчерпывается его возражением. Профсоюз вправе провести и более широкую проверку, обследование, к которому предприятие обязано обеспечить условия, оказать помощь. На ошибки и упущения, раскрытые в ходе обследования, может обратить внимание ответственных лиц и может выступить с инициативой возбуждения соответствующего производства, если они не примут необходимых мероприятий.<sup>33</sup>

Профсоюз кроме изложенных правомочий еще участвует в формировании органов, рассматривающих трудовые споры, и в деятельности этих органов, а также вправе представлять трудящегося в суде, в других ведомствах и органах по вопросам, затрагивающим его жизненные условия и условия труда.<sup>34</sup>

В точки зрения правовых гарантий имеют большое значение те нормативные акты, которые выборным профсоюзным функционерам —



в качестве трудящихся — обесценивают повышенную охрану против мероприятий работодателя.<sup>35</sup> Выдающееся значение имеет также то положение, согласно которому при оценке деятельности директора и его заместителей следует запросить мнение профсоюза.<sup>36</sup>

Это краткое изложение правового урегулирования возможностей профсоюза в области участия — мне кажется — в достаточной мере доказывает, что права профсоюзного органа по вопросам условий жизни и труда трудящихся вполне завершились как по их содержанию, так и по формам участия. Эти правомочия обеспечивают профсоюзу широкие возможности для того, чтобы он мог удовлетворить возросшее требование в отношении заводской демократии, чтобы таким образом заводская демократия могла действенным образом выполнить свою функцию на сегодняшнем сепени нашего общественного развития.

К 3. В системе профсоюзных прав как форм участия в руководстве занимает выдающееся место право на участие в урегулировании в рамках предприятия. Урегулирование вследствие своего правового характера — как это раньше уже было изложено — может сделать руководство более эффективным. Посредством метода урегулирования и правильным избранием объекта урегулирования руководитель обеспечивает, чтобы предприятие по своей организации и в своей деятельности стало более единым и чтобы вся организация (как на всех уровнях руководства, так непосредственно трудящиеся в производстве) двигалась по линии направления целевых установок предприятия. Включение профсоюза в принятие внутренних норм повышает эффективность этой формы руководства. Ибо выборные руководители профсоюза занимают свое место при столе в ходе обсуждения не только со своими идеями в запасе, а также с мнениями, предложениями рабочих, и если предложения не противоположны целям предприятия, то их реализуют в урегулировании. Результату — норме о трудовом отношении — соответствующему сочетанию интересов, профсоюзом обеспечивается «обратная связь», то есть профсоюз эту норму излагает в широком круге, объясняет трудящимся. Таким образом этот способ участия ускоряет и по содержанию обогащает ток информации вверх и вниз между руководителями и исполнителями. Опосредствование информации относится как к целям предприятия, так и на тот путь, тот способ, которым можно достичь цели. А ввиду того, что цель — это не только цель предприятия, как организации, но также и трудящихся, поэтому трудящиеся заинтересованы в том, чтобы разыскивать более быстрый и более легкий путь, более эффективные методы достижения цели. Тот факт, что трудящиеся сознают тождество интересов, далее, что и сами ищут способы разрешения задач, и что их предложения воплощаются в нормах предприятия, выступает в качестве значительного мотивирующего фактора и в исполнении задач в интересе единой и результативной коллективной деятельности. Таким образом участие в урегулировании в повышенной мере способствует возникновению чувства, согласно которому трудящийся — не только объект руководства, а также и его субъект. Сознание того, что они в состоянии внутри предприятия влиять на формирование своих жизнен-

ных и трудовых отношений, может стать источником целого ряда творческих инициатив и способствует развертыванию, развитию личности трудящихся.

Аналогичным образом может выступать в качестве мотивирующего фактора содействие профсоюза в проверке исполнения коллективного договора, проявляющееся в том, что профсоюз к отчету директора прилагает свое мнение (вынесенное в форме решения) и отчет передает трудящимся ради обсуждения вместе с этим мнением.

Возвращаясь теперь к цели этого исследования, мы можем прийти к выводу, что коллективный договор среди институтов заводской демократии занимает значительное место, и носит позитивные черты различных форм участия в руководстве.

Именно, нормативные акты о коллективном договоре обеспечивают трудящимся участие в руководстве так в непосредственной форме, так и через посредство профсоюза. Таким образом путем применения соответствующего способа совершения коллективного договора можно оплодотворить с одной стороны преимущества, вытекающие из непосредственного участия трудящихся, а с другой стороны и более значительный эффект участия через посредство организации.

Далее, ввиду того, что коллективный договор, как правомочие руководителя, принадлежит к нормативным формам, участие в его заключении обеспечивает участие в одном из наиболее значительных правомочий руководства, участие в регламентации.

Сила участия в заключении коллективного договора является более сильной в форме организованного участия, и слабее в форме непосредственного участия. Ибо трудящиеся обсуждают проект, выдвигают предложения, излагают свои замечания, а профсоюзной организации принадлежит право совместного регулирования с предприятием.

Однако правовое регулирование о коллективном договоре, как было отмечено выше, обеспечивает возможность участия не только в фазе заключения коллективного договора, но распространяет его и на область проверки, значит на фазу исполнения. Это правомочие становится особенно значительным в последнее время, так как коллективный договор можно заключить на длительный срок. Ибо, эта возможность таит в себе опасность того, что привала коллективного договора устареют, или, что они не соблюдаются. Обязанность ежегодно отчитываться вместе с связанными с ней правами на участие служит коррекцией этой отрицательной черты. Среди прав на участие получили место и в области проверки исполнения как непосредственная форма, так и косвенная форма.

Путем исследования вопросов заводской демократии мне хотелось, однако, доказать не только то, что коллективный договор одна из урегулированных правом форм заводской демократии, но также и то, что участие трудящегося в руководстве предприятием является элементом, принадлежащим к существу коллективного договора, как особого правового института, то есть функцией коллективного договора.



Раскрытие функции правового института — как это было изложено в введении главы — требует учета целого ряда компонентов. В первую очередь, однако, исследуя правовой институт в его действительных общественно-хозяйственных и политических взаимосвязях следует дойти обратно к факторам, определяющим в конечном счете этот правовой институт, и на основе этого к функции правового института.

В иностранной и отечественной истории развития социалистического коллективного договора функция коллективного договора больше раз изменялась и это изменение в конечном счете всегда определяли особенности хозяйственных, общественных и политических отношений.

Обновление нашей системы хозяйственного руководства означает не только осознание и применение объективных закономерностей хозяйственной жизни. Партия до принятия решения в этом очень значительном вопросе, пересмотрев функционирование механизма всего общества, в качестве важной цели определила также расширение демократии, как особого средства руководства и проверки над общественными и хозяйственными процессами.

Кодекс законов о труде создал условия для осуществления этих целевых установок накануне введения в действие новой системы руководства путем дальнейшего развития всей конструкции профсоюзных прав.

Таким образом, с одной стороны, из факторов, претворяющих в жизнь институт коллективного договора, в конечном счете определяющих его, можно сделать вывод о правильности исходного тезиса. С другой стороны, способ урегулирования коллективного договора — в частности постановления, определяющие способ заключения коллективного договора и проверки исполнения — доказывают, что законодатель желал развить этот институт в качестве одного из наиболее эффективных средств заводской демократии, сознательно не принимая во внимание, избегая факторов, ограничивающих действие заводской демократии, и сознательно объединяя в нем условия действительного сотрудничества.

Таким образом в качестве *подытожения* можно установить, что коллективный договор является таким правовым средством, составляющим часть хозяйственного механизма, функция которого заключается в том, чтобы — путем урегулирования внутри предприятия условий рентабельного производства и обеспечивающих заинтересованность элементов распределения, а также путем обеспечения участия трудящихся в руководстве — способствовать согласованности в работе предприятия и сочетанию интересов внутри предприятия.

## СНОСКИ

<sup>1</sup> *Вилаги Миклош*: Государство и его предприятие. Журнал «Йогтудомани Кезлен», 1867, Номер 10–11, стр. 575. Отмечаю, что по вопросам отношения государства и государственного предприятия, а также понятия собственности ведется оживленная дискуссия между отечественными и иностранными представителями юридической науки. Однако я не считаю своей задачей освещать эту дискуссию, которую еще нельзя считать законченной.

<sup>2</sup> *Вилаги*, стр. 575.

<sup>3</sup> *Вилаги*, стр. 576–577.

<sup>4</sup> «... государственное предприятие является органом государства, путем которого в процессе общественного отчуждения государство выступает как собственник товара – пользуясь выражением Маркса, как «хранитель» определенных товаров, который необходим потому, что товары сами не могут выступать на рынке». *Вилаги*, стр. 576.

<sup>5</sup> Под производственным трудом – здесь и в дальнейшем – я понимаю не только физический труд, фактическое создание материальных благ, а все виды труда, исполненные в продуктивной сфере, которые принимают участие в создании общественного продукта. Таким образом я считаю производственным трудом также труд инженера и администратора внутри предприятия. Сравни: Политическая экономия социализма. Изд. «Кошшут», Будапешт, 1970, стр. 119.

<sup>6</sup> Кзот, параграф 8. обз. (1)

<sup>7</sup> В порядке исключения Кзот также содержит отличающиеся нормы. Эти постановления несмотря на их исключительный характер помещаются на высоком уровне всеобщности.

<sup>8</sup> Указ номер 29. от 1979 года об изменении Кзот возможность внутреннего урегулирования организации труда распространил и на кооперативные организации, бюджетные органы и денежные учреждения. Эти организации однако заключают не коллективный договор, а в «Положении по трудовым делам» устанавливают правила о правах и обязанностях работодателя и трудящихся.

<sup>9</sup> Осуществлению этой функции служит та группа правил, составляющих содержание коллективного договора, которая относится к использованию и движению рабочей силы. В этом круге являются особенно значительными постановления о распределении рабочего времени, о порядке введения и изменения трудовых норм, о сроке увольнения, срок освобождения от работы в течение срока увольнения, определение меняющихся мест работы, льготы в рабочем времени трудящимся, продолжающим учебу и т. д.

<sup>10</sup> Изложение форм внутренней заинтересованности, обеспечивающие заинтересованность организационным единицам предприятия, группам трудящихся, смотри *Флор Ференц – Хорват Шандор*: Хозяйственная деятельность промышленных предприятий в области доходов и рабочей силы. Издательство «Кезгаздашаги еш Йог Киадо», Будапешт. 1972, стр. 144–146.

<sup>11</sup> *Вилаги Миклош* анализируя принципиальное отношение хозяйства и права предостерегает от такого упрощения, которое видит роль права в связи с хозяйственной политикой только в том, что следует включить в параграфы, «юридически оформить» уже разработанную по содержанию хозяйственную политику. *Вилаги Миклош*: Право и хозяйственная политика. Журнал «Валошаг», 1968. Номер 5. стр. 2.

<sup>12</sup> Подлежит урегулированию: разделение фонда участия

- принципы разделения и использования отдельных частей
- система разделения участия в конце года,
- круг лиц, на которых распространяется снижение зарплаты в случае хозяйственной деятельности с убытками.

<sup>13</sup> *Сабо Калман* в социалистической системе отношений интересов различает три основных структурных элемента: личный интерес, интерес предприятия и общественный (всеобщий) интерес. Ибо эти три интереса имеют самостоятельную, объективную хозяйственную-организационную форму существования – домашнее хозяйство, предприятие и народнохозяйственная организация, а также в форме соот-



ветствующих доходов —, самостоятельное основание мотивации. Конспект Университета Экономических Наук им. Карла Маркса. Будапешт, 1967.

<sup>14</sup> «Сочетание интереса предприятия и народного хозяйства составляет двусторонний процесс: интегрирование существенных элементов интереса предприятия в всеобщий интерес, признание их в качестве общественного интереса с одной стороны и адаптация, принятие всеобщего интереса в качестве интереса предприятия с другой стороны». *Медери Эндре*: Рентабельность и заинтересованность предприятия в новом хозяйственном механизме. Экономическое и юридическое Издательство, Будапешт, 1969, стр. 24.

<sup>15</sup> *Хегедюш Андраш — Маркуш Мария*: Человек, труд, общность. Экономическое и Юридическое издательство, Будапешт, 1966. стр. 64. и дальшие.

<sup>16</sup> Хотя обособление имеет в меньшей мере реальное хозяйственное основание, результаты социологических исследований доказывают, что среди одной части физических рабочих можно наблюдать настроение против административных работников — как бы они составляли какой-то непродуктивный слой. *Хегедюш — Муаркиш*, стр. 65.

<sup>17</sup> Там же, стр. 71. *Хегедюш Андраш и Маркуш Мария* считают возможным формирование внутри двух основных групп дальнейших подгрупп, которых в определенной мере обособляются друг от друга, то есть имеются различия в их общественной функции, престиже, поведений и т. д. стр. 73 — 74.

<sup>18</sup> Понятие социалистической демократии как политический институт общества в марксизме-ленинизме употребляется в двойном смысле: выражает посредством него содержание, сущность пролетарской диктатуры, власть большинства, трудящихся, а с другой стороны употребляет как форму, политическую форму государственного устройства, способ построения, организации государства. Принципиальные и практические вопросы заводской демократии. Типография Шагвари (размножение. Без указания автор и года).

<sup>19</sup> Некоторые элементы этой концепции коротко уведены уже в книге *Вельтнера Андора*: «Социалистическое трудовое отношение и заводская демократия» (Издательство Академии Наук, Будапешт, 1962) в 1962. году, однако их подробную разработку он закончил в труде «Социалистический трудовой договор» (Экономическое и Юридическое Издательство. Будапешт. 1965).

<sup>20</sup> *Шмидт Петер*: Квалифицированность и лаичная (профанная) демократия. Журнал «Таршадалми Семле». 1968 год, номер 7. стр. 57.

<sup>21</sup> «Заводская демократия — это право трудящихся, находившихся в трудовом отношении с предприятиями, учреждениями, составляющими социалистическую государственную собственность, чтобы они как коллективы, состоящие из собственников и трудящихся, участвовали в руководстве и в проверке, того предприятия, учреждения, с которым они находятся в трудовом отношении, с той целью, чтобы в обеспеченных им рамках сами формировали свои жизненные условия, сочетали свои интересы со всеобщим интересом и осуществляли их в соответствии с этим.» Принципиальные и практические вопросы заводской демократии. Изд. Танчич, Будапешт, 1970. стр. 18.

<sup>22</sup> Каленска, стр. 38.

<sup>23</sup> Между прочим на этом основывает необходимость заводской демократии также Каленска, стр. 39 — 40.

<sup>24</sup> Абзацы (1), (4) и (5) параграфа 20. закона номер VI. от 1977 г. Другой нормативный акт содержит далее распоряжения и об основных формах форумов заводской демократии. Это следующие: совещания в основных единицах (звенах) трудовой организации предприятия, совещания руководителей социалистических бригад и т. н. совещания слоев. Решение Совета Министров — Общего государственного Совета Профсоюзов 1018 (1977) (У. 7) МТ о некоторых вопросах заводской демократии пункт 2.

<sup>25</sup> Проект коллективного договора следует обсудить с трудящимися. Параграф 10. Кзот. Далее, предприятие в начале каждого года обязано в письменном виде подробно отчитаться об опыте исполнения коллективного договора в прежнем году и представит отчет вместе с соответствующим решением профсоюза ради обсуждения трудящимся. Министерское постановление номер 20/1979 (ХП. 1.) МюМ, параграф 5.

<sup>26</sup> Смотри подробнее *Кулар Калман*: Общественные факторы политической активности. Статья в журнале Таршадалми Семле, 1969 год, номер 12. стр. 45 — 46.

<sup>27</sup> Также *Кулчар Калман* подчеркивает рост значения организаций в нынешних общественных отношениях.

<sup>28</sup> Закон номер VI. от 1977 года. Решение Совета Министров – Общегосударственного Совета Профсоюзов, номер 1018 (1977) V. 7.)

<sup>29</sup> Кзот, параграф 11, абз. (1)

<sup>30</sup> Кзо : параграф 11, абз. (2). Обязанность сотрудничества была распространена законом о государственном предприятии также на сотрудничество с Союзом Молодежи и другими общественными организациями. Закон номер VI от 1977 года, параграф 19, абз. (2).

<sup>31</sup> Кзот, параграф 13. Нормативный акт, вступивший в действие в 1976 году, изменил вышеизложенную систему профсоюзных правомочий и сделал необходимым согласие профсоюза в случае а) определения личной основной зарплаты трудящегося, б) представления его к награждению или к награде на министерском или более высоком уровне, в) предоставления ему чрезвычайного отпуска и отпуская в качестве награды, д) предоставления ему жилья, или пособия во связи с жильем, а также социального пособия. Постановление Совета Министров, номер 12/1976 (У. 27) МТ. параграф 1.

<sup>32</sup> Сравни с постановлениями постановления министерства по трудовым делам (XII. 1) МюМ, параграф 5. Эту точку зрения впервые изложил Роман Ласло. *Роман Ласло: Основные проблемы функции профсоюза по трудовому праву. Тезисы докладов, размножение.* г. Печ, 1971 год, стр. 8 – 10. Далее *Роман Ласло: Деятельность профсоюза во свете трудового права.* Журнал «Саксервезети Семле, 1972 год, номер 4, стр. 5363.

<sup>33</sup> Кзот, параграф 14. абзац (1) и абзац (2).

<sup>34</sup> Кзот, параграф 15.

<sup>35</sup> К зачислению на другое место работы, к прекращению трудового отношения со стороны предприятия, далее в случае перевода к определению срока занятия нового места работы необходимо наличие согласия непосредственно вышестоящего профсоюзного органа. А в случае зачисления на другое место работы – если данное лицо было принято на изменяющееся место работы – об изменении места работы следует предварительно известить вышестоящего профсоюзного органа. Эта охрана действует в течение срока поручения данного функционера, а в случае истечения этого срока, в течение двух следующих годов, за исключением случая, когда его отозвали по недостойности. Далее, в течение срока трудово-правовой охраны необходимо согласие непосредственно вышестоящего профсоюзного органа также к возбуждению против функционера дисциплинарного производства. Кзот, параграф 16, а также Кзот, параграф 4.

<sup>36</sup> Далее также положение, в котором предусмотрено, что «орган-учредитель назначает и освобождает от должности директора, а также его заместителя после запроса мнения соответствующего профсоюзного органа». Закон номер VI. от 1977 года, параграф 15. абзац (1).

## FUNKTIONEN DES UNGARISCHEN KOLLEKTIVVERTRAGS

(Resümee)

Die arbeitsrechtliche Regelung steht in enger Wechselwirkung mit der Regelungsmethode der Volkswirtschaft, sie bildet deren organischen Teil. Die Möglichkeiten und die Grenzen der Anwendung der Arbeitskraft als eines der Faktoren der Produktion werden – unter anderen – durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften bestimmt. Deshalb hat die Einführung des indirekten Regelungssystems eine Veränderung des Inhalts und Systems der arbeitsrechtlichen Regelung notwendigerweise mit sich gebracht.

Das am 1. Januar 1968 in Kraft getretene Gesetzbuch der Arbeit hat die Entscheidungsberechtigung der Unternehmen, die sich auf den Inhalt der Arbeitsverhältnisse bezieht, gesteigert, die Regelung auf dem Niveau der Unternehmen ermöglicht und die Berechtigungen des Gewerkschaftsorgans der unternehmen gesteigert. Diese bedeutenden wirtschaftlich-gesellschaftlichen und rechtlichen Veränderungen haben wieder die Einrichtung



des Kollektivvertrags als eine der wichtigen Formen des Systems der arbeitsrechtlichen Regelung, als den organischen Teil des Systems der Wirtschaftslenkung zum Leben gebracht.

Werden die gesellschaftlich-wirtschaftlichen Verhältnisse, unter denen der jetzige Kollektivvertrag zustande gekommen ist, sowie die rechtliche Regelung, die sich auf den Kollektivvertrag bezieht, erforscht, ist festzustellen, dass der Kollektivvertrag in unserem Land drei Funktionen versieht:

Die drei Funktionen des Kollektivvertrags:

- Bestimmung des Inhalts der Arbeitsverhältnisse bei den Unternehmen im Interesse der Erzielung ihrer Aufgaben
- Ausbau der Gruppen- und Privatbeteiligung innerhalb des Unternehmens, sowie
- Entwicklung der Betriebsdemokratie.

Die durch Rechtsvorschrift vorgeschriebene Weise der Abschliessung des Kollektivvertrags sowie die Gestaltung dessen Inhalts bergen zugleich die Möglichkeit der Aufdeckung und Entbindung der Interessengegensätze innerhalb des Unternehmens in sich. Die Verwirklichung der Funktionen des Kollektivvertrags hängt auch davon ab, ob die Parteien, die den Kollektivvertrag schliessen, diese Möglichkeit benutzen.

## THE FUNCTIONS OF THE HUNGARIAN COLLECTIVE

### Bargaining

#### (Summary)

The regulation of the labour legislation is in close connection with the methods of the national economic control and management, and constitutes an integrant part of the same. The possibilities and limits of the labour power's utilization, as one factor of the production, are determined — among others — by the rules of the labour legislation, therefore the introduction of the indirect economic control and management system called for the reform of the content and system of the labour legislation.

The Labour Code, became effective on January 1, 1968, has extended the companies' authority to decide on the content of labour relations and made possible the regulation on enterprise level and extended the rights of the trade unions in the enterprises. These significant changes have brought into effect again the institution of the Collective Bargaining, as an important part of the labour legislation regulation and an integral part of the economic control and management system.

Having examined the economic and social circumstances of the Collective Bargaining's formation and legal legislation concerning the Collective Bargaining it can be established that the Collective Bargaining has a threefold function in Hungary, i. e.

- determines the content of the labour relations for the sake of the achievement of enterprise targets,
- develops the individual and group interests within the enterprise and
- extends the democracy in the enterprise.

The mode of concluding the Collective Bargaining as prescribed by law and the formation of its content bring the possibilities of the revelation and solution of the conflicting interests within the enterprise. The realization of the Collective Bargaining's function is also depend on whether the contracting parties improve this opportunity.